

Redskab til dialog om grænse- løshed i hybride teams

Redskabet er udarbejdet med inspiration fra Arbejdsmiljørådet samt et hæfte fra Lederweb.dk og redigeret med tilladelse herfra.

TIL LEDEREN

REDSKAB TIL DIALOG OM GRÆNSELØSHED I HYBRIDE TEAMS

Dette redskab er designet til at tage med på et afdelings- eller team-møde/seminar, hvor I sammen tager dialogen om det fleksible arbejdsliv og de dilemmaer, det kan skabe, når vi både kan arbejde sammen, hver for sig eller begge dele.

Hele pakken indeholder:

- En kort video med Anders Raastrup Kristensen, Ph.d./lektor på Copenhagen Business School og Københavns Universitet. Anders har gennem mange år forsket i bl.a. selvledelse og det grænseløse arbejdsliv.
- En artikel, der giver en bred definition af begrebet grænseløshed og kort beskriver, hvad grænseløsheden betyder for lederrollen og lederens ledelsesvilkår. Artiklen giver også syv gode råd til ledere om at skabe trivsel i det grænseløse arbejde – herunder hvordan man som leder varetager sin egen trivsel og forebygger stress hos sig selv.
- Et dialog-redskab, som kan bruges i grupper under et afdelings-møde, efter I har set videoen og måske læst artiklen.
- Et handout, der beskriver fem former for grænseløshed, som vi anbefaler at lederen sender til sit team/sin afdeling, så medarbejderne kan læse det forud for gruppearbejdet. Handoutet kan nemlig fint indgå i gruppearbejdet.

Når du skal bruge pakken, kan du følge disse trin:

Inden mødet:

1. Se materialet grundigt igennem, så du er fortrolig med hele pakken (video, artikel, redskab, handout).
2. Sørg for, at du har det rette udstyr til at vise videoen til mødet.
3. Send evt. handout om de forskellige former for grænseløshed ud til dine medarbejdere på forhånd.
4. Print eller gør klar til onlinedeling af redskabet (og evt. handoutet), så det kan bruges til gruppearbejde på mødet.

På selve mødet:

1. Start med at vise videoen og tag derefter gerne en kort dialog med medarbejderne om den.
2. Del medarbejderne op i relevante grupper med hver deres kopi af redskabet (og evt. handoutet) og bed dem diskutere de spørgsmål, der er i redskabet og tage noter fra deres gruppe-diskussion. De fem former for grænseløshed, der fremgår af handoutet, kan med fordel indgå i gruppediskussionen.
3. Lav evt. en fælles opsamling, hvor grupperne præsenterer de vigtigste resultater fra deres gruppediskussion. Hvis ikke I laver en fælles opsamling, vil det måske være nyttigt for dig som leder at få tilsendt noterne fra gruppedrøftelserne.
4. Bliv enige med teamet om, hvad der er de næste skridt og hvem, der gør hvad.

→ Redskabet starter på næste side

REDSKAB TIL DIALOG I AFDELINGEN:

Det grænseløse arbejdsliv

Få en dialog i jeres team/afdeling om de dilemmaer, der rejser sig, når I skal finde ud af at indrette jer i fysiske, virtuelle eller hybride rammer og møder. Få taget hul på, hvilke aftaler I har brug for i det "grænseløse arbejdsliv". I kan evt. inddrage de fem former for grænseløshed i jeres diskussion (se handout: "Fem former for grænseløshed").

Det er ikke meningen, at I skal være enige i den første drøftelse. Det vigtigste er, at alle stemmer bliver hørt, og at I får noteret nogle stikord ned til senere brug. Diskutér følgende spørgsmål i mindre grupper og bed gerne hver gruppe om at tage noter fra gruppearbejdet.

Spørgsmål til gruppedrøftelse:

- Hvilke sider af jeres arbejde er særligt kendetegnet af frie rammer, stor selvbestemmelse eller fleksible krav?
- Er der nogle områder, hvor I oplever "grænseløsheden" som et problem eller en belastning?
- Hvilke erfaringer har I med selv at definere grænser og spilleregler for jeres arbejde?
- Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe jer med at "holde balancen" i arbejdslivet?
- Hvad vil jeg ønske mine kolleger gør, for at mindske de negative effekter af grænseløst arbejde?

- Hvordan får I talt om jeres forventninger i et team, hvis I ikke er på arbejde på samme tid, og heller ikke møder ind fysisk på arbejdspladsen på samme tid?
- Hvilke forventninger har vi til hinandens tilgængelighed, når vi ikke kan se hinanden/ikke er sammen fysisk på samme sted/tid?

Hvordan vil vi følge op på vores aftaler?

På baggrund af ovenstående drøftelse:

- Hvad skal vi sikre os, at vi får fulgt op på?
- Hvem gør hvad?
- Hvornår og hvordan skal vi gøre det?

Hvis du ønsker at læse mere:

[Ledelse uden grænser](#)

[Tidsmiljøet i grænseløst arbejde](#)